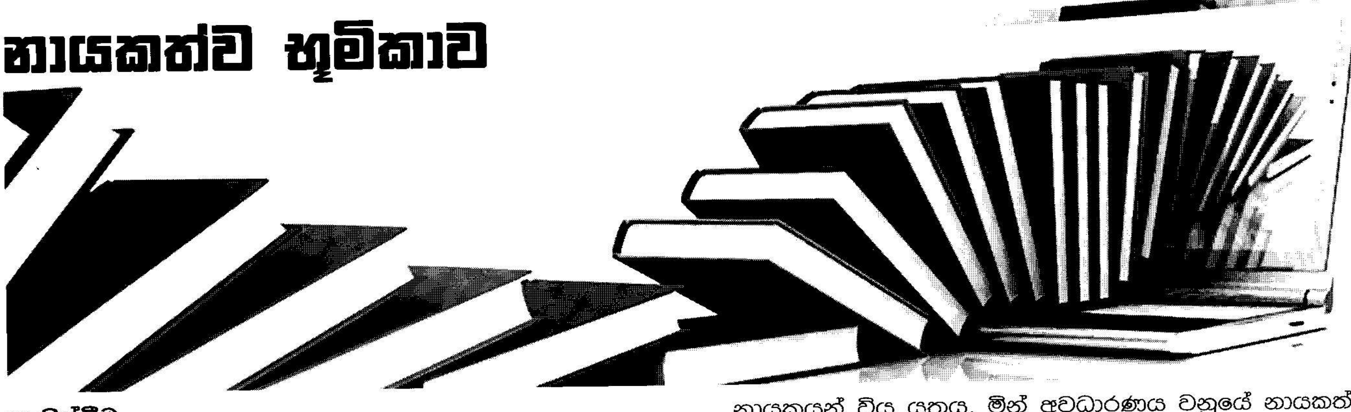
පුස්තකාලයාධිකාරිත්වයෙහිලා නායකත්ව භූමිකාව



හැඳින්වීම

සංවිධානයක ගතික බලවේගය කළමනාකරුවේ. ඒ අනුව පුස්තකාලයක කළමනාකරු පුස්තකාලාධිපති වේ. ලැබී ඇති විධිමත් බලාධිකාරිත්වය තුළ ආයතනික අරමුණු සාධනය පුස්තකාලයාධිකාරිත්වයේ අරමුණ වේ. වාස්තවික ගැටලු රාශියක් මත මෙම කාර්ය භාරයේ ඌන පූරණයක් පවතින බව අවිවාදිතය. ශ්‍රම ඵලදායිතාවය අවමවීම, සේව්‍ය සේවක අර්බුද, අසමගිය, සේවක අභිප්‍රේරණය සහ සන්නිවේදනය බිඳ වැටීම මේ තුළ ව්‍යුත්පන්න ගැටලු කිහිපයකි. මින් පැහැදිලි වනුයේ පුස්තකාලයාධිකාරිත්වයේ කාර්යභාරය ආයතනික අරමුණු සාධනයේහිලා ප්‍රශස්ත ලෙස උපස්තම්භක වී නැති බවයි. මෙහිදී මෙම ගැටලුව විසදා ගැනීමට නම්, පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය ආයතන ප්‍රධානි භූමිකාවෙන් ප්‍රතිපක්ෂව නායකත්ව භූමිකාවකට අවතීර්ණ විය යුතු බව පැහැදිලි ය. මේ අනුව විදුහුරු කළමනාකරණ මූලධර්ම මත පුස්තකාල කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය කළමනාකාර භූමිකාවෙන් මිදි නායකත්ව කළමනාකරණ භූමිකාවකට ආදේශනයේ ශක්‍යතාවය, එහිලා භාවිතා කල හැකි ක්‍රමවේද, කාර්යභාරය, නායකත්ව ගුණාංග, දක්ෂතා ආශ්‍රිතව න්‍යායික හා වාස්තවික අර්ථයෙන් විශ්ලේෂණය මින් අපේක්ෂිත වේ.

පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය (Librarianship)

පුස්තකාලය සේවා සම්පාදන ආයතනයකි. මේ අනුව පුස්තකාල අරමුණු සාධනය වන පරිදි පුස්තකාලය සතු මානව, මූල්‍ය, භෞතික හා තොරතුරු සම්පත් සැළසුම්කරණය, මෙහෙයවීම, පාලනය පුස්තකාල කළමනාකරණය ලෙස හැඳින්වේ. මෙහිදී තනි පුද්ගල ක්‍රියාදාමයක් තුළ ඉටුකර ගත නොහැකි කාර්ය සමූහයක් සාමූහික පුද්ගල ව්‍යායාමයක් තුළ මෙහෙයවීම පුස්තකාලයාධිකාරිත්වයට අයත් වේ.

නායකත්වය (Leadership)

නායකත්වය කළමනාකරණයේ ගුණාත්මක තත්වයක් ලෙස සුවිශේෂිත වේ. සංවිධාන ප්‍රවර්ධනයේ මූලික පදනම මෙයයි. ඒ අනුව නායකත්වය යනු තම ආයතන ගත නියත අරමුණු ඉටු කරවා ගැනීම සඳහා තම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් කාර්යක්ෂමව මෙහෙයවීමට යමකු තුළ ඇති පුද්ගලික හැකියාව ලෙස අර්ථවත් වේ.

"පිටර් ඩකර්ට" අනුව කළමනාකරු යනු "සංවිධානයක අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා ඒ සතු මූල්‍ය, භෞතික, මානව හා තොරතුරු සම්පත් සැලසුම් කිරීම, සංවිධානය, මෙහෙයවීම, පාලනය කාර්ය ඵලදායීව කරන පුද්ගලයා වේ." (Drucker,1975)

කළමනාකරණවේදයට අනුව සියලු කළමනාකරුවෝ නායකයන් නොවෙති. එහෙත් සියලු කළමනාකරුවන් නායකයන් විය යුතුය. මින් අවධාරණය වනුයේ නායකත්වය ආයතන සාර්ථකත්වයේ අනිවාර්‍යය නිර්නායකයක් බවයි. පිටර් පී.නෝර්ත් හවුස් පැහැදිලි කරනුයේ, "කණ්ඩායමක පොදු අරමුණු මුදුන්පත් කර ගැනීමට පුද්ගලිකව බලපෑම් කෙරෙන ක්‍රියාවලිය නායකත්වය" ලෙසයි. (North house,2009)

මෙහිදී නායකත්වය කළමනාකරණයේ පරමාදර්ශී තත්වයක් ලෙස අර්ථවත් වේ. ඒ අනුව කාර්යක්ෂම කාර්යඵලාදායි නායකත්ව භූමිකාවක් තුළින්, දක්ෂ කළමනාකරුවෙක් ගොඩ නඟා ගත හැකිවේ.

කළමනාකරුවෙකුට බලය සැපයෙන මූලය වනුයේ රාජකාරිමය වශයෙන් ඔහුට ලැබෙන අධිකාරි බලයයි. එහෙත් නායකත්වයෙහිලා බල මූලාශ්‍රය වනුයේ, යමකු තුළ පුද්ගලික වශයෙන් ඇති නායකත්ව කුසලතාවය යි. මෙහිදි කළමනාකරු තම බලාධිකාරිය මත ආයතනික අරමුණු සාධනයෙහිලා කටයුතු කරන අතර, නායකයා සේවක සුහදශිලී පරිසරයක් තුළ නම්‍යශීලීව කාර්ය සාධනයට පෙළඹේ. කළමනාකරු ස්වබලය යොදවමින් සේවකයන් මෙහෙය වන අතර නායකයා සේවක විශ්වාසය දිනාගනිමින් ඔවුන් ස්ව කැමැත්තෙන් කාර්ය සාධනයට පොළඹවනු ලබයි.

නායකයා තිරණ ගැනීමේ දී අවදානම් දැරීමට පසුබට නොවන අතර, කළමනාකරු අවදානම අවම කර ගැනීමට කටයුතු කරයි. කළමනාකරු රාජකාරිමය දෘෂ්ටියෙන් සේවකයන් දකිද්දි නායකයා ඔවුන් කාර්ය මණ්ඩල සහෘදයින් ලෙස දකී. කළමනාකරු සාධනය කළ හැකි ඉලක්ක තුළ ජීවත් වෙමින් අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට උත්සාහ දරන අතර, නායකයා අභියෝගාත්මක අරමුණු තුළ කාර්ය සාධනයට ප්‍රයත්න දරයි.

මෙහිදි නායකත්වය යනු සමස්ත කළමනාකරණය නොවේ. එහි එක් අවස්ථාවක් පමණි. ඒ අනුව සෑම කළමනාකරුවෙක්ම නායකයෙකු නොවන අතර සෑම නායකයෙක් ම කළමනාකරුවෙකු නොවේ. කළමනාකරුවෙකුගේ නායකත්වය සංවිධානය තුළ ඔහු දරන අධිකාරි බලය මත ජනිත වන්නක් බව පෙනේ.

"සංවිධානය තුළ කළමනාකරු දරන විධිමත් ස්ථානය නිසා කළමනාකරු නායකයෙක් වන්නේ යටත් සේවකයන් විසින් ඔහු නායකයෙක් ලෙස පිළිගන්නේනම් පමණි." චෙස්ටර් අයි. බර්නාඩ් පවසයි. (දිසානායක, 2004)

මෙහිදී නායකත්වය හුදෙක් ඉල්ලා සිටීමෙන් හෝ අණ කිරීමෙන් ලබාගත නොහැකි බව පැහැදිලි ය. එය දිනාගත යුතුය. කාර්ය මණ්ඩලය තුළ විශ්වාසය, හිතෛෂිභාවය ඇති කරලීම මගින් නායකත්වය දිනාගත යුතුය. මේ අනුව නායකත්වය යනු "නිවැරදි දේ නිවැරදිව කිරීමයි. කළමනාකරනය විද්‍යාවකට වඩා ප්‍රායෝගික කාර්යයකි." (Drucker, 1975)

පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය - නායකත්ව න්‍යාය ආදේශනය

පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය යනු පුස්තකාල කළමනාකාරිත්වය මිස පුස්තකාල නායකත්වය නොවේ. හේතුව කළමනාකරුවෙකු වූ පමණින් පුස්තකාලයාධිපති නායකයෙක් නොවන බැවිනි. ඔහු නායකයෙක් වනුයේ ඔහු නායකයෙක් ලෙස කටයුතු කරන්නේනම් සහ ඔහු නායකයෙක් ලෙස සේවකයන් විසින් පිළිගන්නේනම් පමණි. මේ අනුව විදුහුරු කළමනාකරනය තුළ පුස්තකාලයාධිපති කාරිත්වයෙහිලා ආදේශනය කළ හැකි න්‍යාය රාශියකි.

නායකත්ව ප්‍රභේද (Types of leadership)

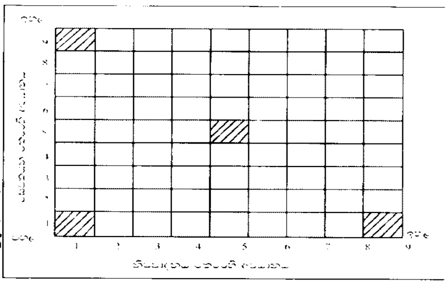
නායකත්ව ප්‍රවේශය අනුව නායකත්ව න්‍යාය රාශියකි.

01. චර්යාත්මක න්‍යාය (Behavioral theory)
02. ගති ලක්ෂණ න්‍යාය (Trait theory)
03. අවස්ථානුකූල න්‍යාය (Situational theory)
04. නූතන න්‍යාය (Modern theory)

01. චර්යාත්මක න්‍යාය

නායකයෙක් විසින් පවත්වා ගත යුතු චර්යා රටාව මත මෙහි ප්‍රභේධ 2 කි.

01. අධිකාරී බලය මූලික කරගත් නායක රටාව.
02. සේවකයා මූලික කරගත් නායක රටාව.



මෙහිදී ඒකාධිපති, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී, නිර්බාධවාදී වශයෙන් නායක ශෛලි තුනකි. පුද්ගල චර්යා රටා මත ගොඩ නැගී ඇති උක්ත නායක රටා තුළින් සේවා ආයතනයක් ලෙස පුස්තකාලයට වැදගත් වන්නේ, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සහභාගී නායක ශෛලිය බව පෙනේ. හේතුව එහි ඇති සාධනීය ගුණාංග වේ.

1.1 ඔහියෝ අධ්‍යයන න්‍යාය (Ohio Theory)

මෙය චර්යාත්මක න්‍යායකි. "ස්ථාපිත ව්‍යුහය" සහ "ප්‍රතිෂ්ඨාව හෙවත් සළකා බැලීම" යනුවෙන් මෙහි නිර්නායක 2 කි. ස්ථාපිත ව්‍යුහය මගින් නායකයන් සේවකයන් පිළිබඳ දක්වන අවධාරණය අදහස් වේ. මෙහිදී ප්‍රමිතිගත ලෙස කාල රාමුවක් තුළ කාර්ය ඉටු කරගැනීම සිදුවේ. ප්‍රතිෂ්ඨාව යටතේ සේවකයන් පිළිබඳව නායකයා දක්වන අවධානය අදහස් වේ. මෙහිදී නායකයා සේවකයන්ට ඉහළ අවධානයක් යොමු කරන විට, සේවක අභිප්‍රේරණය ඉහළ යයි. තෘප්තිමත් සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය වේ. මෙම නිර්නායක යටතේ පුස්තකාලයකට අවැසි යහපත් සේවා පරිසරයක් ගොඩ නගා ගත හැකිවේ.

1.2 මිචිගන් අධ්‍යයන න්‍යාය

චර්යාත්මක ප්‍රවේශයක් යටතේ නිර්නායක දෙකක් මත ක්‍රියාත්මක වේ.

1. නිෂ්පාදනය මූලික කරගත් නායකයා
2. සේවකයා මූලික කරගත් නායකයා

මෙහි පළමු නිර්නායකය යටතේ පුස්තකාල සේවකයාට සේවා ඉලක්ක ලබා දී කාර්ය සාධනයට යොමු කෙරේ. දෙවන නිර්නායකය යටතේ සේවක සහභාගීත්වය අගයමින්, සේවක විශ්වාසය දිනා ගනිමින් ඉලක්ක සාධනයට යොමු වේ. මින් පුස්තකාලයකට අවශ්‍ය නිවැරදි ප්‍රබල නායකත්වයක් ගොඩ නගා ගත හැකි බව පෙනේ.

1.3 කළමනාකාරිත්ව ජාල න්‍යාය :Managirial Grid theory)

උක්ත රාමුව යටතේ නායක ශෛලි පහක් අනුව පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය විග්‍රහ කල හැකිය.

9.1 දුර්වල කළමනාකරනය (දුර්වල පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය)

9.2 කාර්ය මූලික කළමනාකරනය (කාර්ය මූලික පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය)

9.3. මධ්‍යස්ථ කළමනාකරණය (මධ්‍යස්ථ පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය)

9.4 සුහදශිලී කළමනාකරණය (සුහදශිලී පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය)

9.5 කණ්ඩායම් කළමනාකරණය (කණ්ඩායම් පුස්තකාලයාධිකාරිත්වය)

ඉහත න්‍යාය අනුව පුස්තකාලයාධිකාරිත්වයේ පවත්නා දුර්වල කළමනාකරනය ක්‍රමයෙන් මධ්‍යස්ථ, සුහදශීලී, විශිෂ්ඨ කළමනාකරන මට්ටම දක්වා ගෙන ආ හැකිය.

02. ගති ලක්ෂණ න්‍යාය

මෙහිදී "නායකයන් උපදිනු ලැබේ." (Leadres are born) සංකල්පය අනුව නායක චරිත ආදර්ශ කරගනිමින් නායකත්ව ගුණාංග ප්‍රගුණ කිරීම හා සංවර්ධනය කළ හැකිය. මෙහිදී බුද්ධිය, පෞරුෂය, ශරීර ස්වභාවය, නායක ගුණාංග යන නිර්නායක යටතේ නායකත්වය ශෛලිය ගොඩ නගා ගත හැකිවේ.

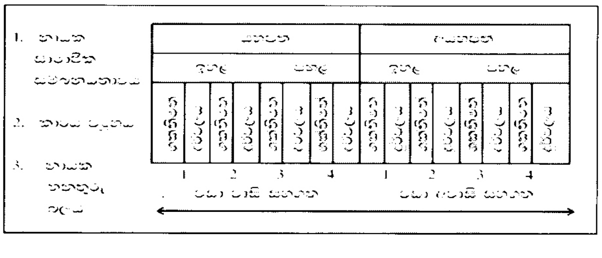
03. අවස්ථානුකූල න්‍යාය (situational theary)

මෙහිදී අවස්ථානුකූලව නායකත්ව ශෛලීය වෙනස් කරමින් උචිත නායකත්ව ශෛලිය ගොඩ නගා ගැනේ. (Terry, 1997)

මේ අනුව කළමනාකරුගේ ගති ලක්ෂණ, අනු- -ගාමිකයන්ගේ ගත් ලක්ෂණ අවස්ථානුගතව අගයමින් නායකත්වය සකසා ගත හැකිය. මෙහි න්‍යාය කිහිපයකි.

3.1 ෆිඩ්ලර්ගේ අසම්භාව්‍ය න්‍යාය (Fiedler's Contingency Model)

මේ අනුව නායක තනතුරු බලය, කාර්ය ව්‍යුහය, නායක සාමාජික සම්බන්ධතාවය යන අවස්ථානුකූල විචල්‍ය මත නායකත්වය ගොඩ නගා ගත හැකිය.



උක්ත න්‍යාය අනුව "ඉහළ" හා "පහළ" ලෙස අවස්ථානුගත විචල්‍ය උපයෝජනයෙන් "වාසි" හා "අවාසි" සහගත තත්ව අටක් හඳුනාගත හැකිය. මේ අනුව ඉහළ කාර්යඵල ලබා ගැනීමට පරිසර හා අවස්ථා අනුව ප්‍රතිචාර දැක්විය යුතුය. මෙහිදී ඒකාධිපති හෝ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී, නායක ශෛලියක් අනුගමනය කර ගනිමින්, පුස්තකාල නායකත්වය ගොඩ නගා ගත හැකිය.

4. නූතන න්‍යාය (Modern theory)

මෙහි න්‍යාය කිහිපයකි.

4.1 උප ලක්ෂණ න්‍යාය

පුද්ගල ලක්ෂණ පදනම් කර න්‍යාය ගොඩ නගා ඇත. මේ අනුව නායකයන් හේතු ඵල සම්බන්ධතා අනුව කටයුතු කළ යුතුය.
නිද :- සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කර ඵලදායිතාව ලබා ගැනීම.

4.2 පරිවර්තන නායකත්වය
(Transformational theory)

සේවකයන් අභිප්‍රේරණයට ලක්කර කාර්ය සාධනය මින් අදහස් වේ.

4.3 ගණුදෙනුකාර නායකත්වය
(Transactional Leadership)

මෙහිදී සැළසුම් සහගතව සේවක අවශ්‍යතා හඳුනා ගෙන, ඔවුන් තෘප්තිමත් කර යහපත් සේවා පරිසරයක් ගොඩ නැංවීම සිදුවේ. සේවක ප්‍රතිලාභ ලබා දී ගණුදෙනුකාර ස්වරූපයෙන් කාර්යඵල ලබා ගැනීම මෙහිදී කළ හැකිය.
නායකත්ව ගුණාංග, දක්ෂතා හා කාර්යභාරය

ඕනෑම නායකයෙකුට අදාළව නායකත්ව ගුණාංග, දක්ෂතා තිබිය යුතුය. නොඑසේ නම් ගොඩනගා ගත යුතුය. වෙස්ටර් අයි. බර්නාඩ්ට අනුව නායකයකු තුළ දක්ෂතාවය, තාක්ෂණිකත්වය, ප්‍රත්‍යක්ෂ ඥානය, පෞරුෂය, ධාරණ හා චින්තන ශක්තිය, අධිෂ්ඨානය, ඉවසීම, ධෛර්ය සම්පන්න බව තිබිය යුතුය. නායකත්ව දක්ෂතා ලෙස මානව සහ මනෝභාවාත්මක දක්ෂතා තිබිය යුතුය. නායකත්ව කාර්යභාර වශයෙන් උපායශීලී බව, සංවිධානශීලී බව, පූර්ණ නායකත්ව ධාරියකු වීම අවශ්‍ය වේ.

සමාලෝචනය

නූතන සංවිධාන සාර්ථකත්වය විදුහුරු කළමනාකරණ මූලධර්ම මත සිදුවීම දෘශ්‍යමාන යථාර්තයකි. මේ අනුව පුස්තකාල කළමනාකාරිත්වය සඳහා ද අවශ්‍ය වනුයේ කළමනාකාරිත්ව නායකත්වයකි. මෙහිදී පුස්තකාලයකට හෝ වෙනත් ඕනෑම ආයතනයකට නිශ්චිත නායකත්ව ක්‍රමවේදයක් නොමැත. එය ආයතනික ස්වරූපය, වාතාවරණය, පුද්ගලිකත්වය, සේවක කණ්ඩායම්වල බලපෑම් ස්වරූපය යන සාධක මත වෙනස් විය හැකිය. මෙහිදී කළමනාකාරිත්වය තුළ නායකත්ව ගුණාංග, දක්ෂතා තිබීම හෝ ප්‍රගුණ කිරීම අවශ්‍ය කරුණකි.
එසේම කාර්ය සාධන පරිසරය මත අවස්ථානුගතව නායකත්ව ශෛලියක් ආදේශනය අනිවාර්ය්‍ය අවශ්‍යතාවයකි. මෙහිදී චර්යාත්මක, ගති ලක්ෂණ, අවස්ථානුකූල හෝ නූතන නායකත්ව ශෛලියක්
හෝ ඒවායේ සුසංයෝජනයෙන් උචිත ක්‍රමයක් ගොඩ නගා ගත යුතුය. නායකත්ව ගුණාංග හා දක්ෂතා වලින් කළමනාකරු පරිපූර්ණ විය යුතුය. කළමනාකරු නායකත්වය අනුගාමිකයන්ට දැනෙන පරිදි කටයුතු කළ හැකි ප්‍රායෝගික පුද්ගලයෙක් වීමද අවශ්‍ය කරුණකි. නායකත්ව ගුණාංග හා දක්ෂතා ඔහු තුළින් පරාවර්තනය විය යුතුය.
උක්ත සියලු කරුණු සංයුක්තාර්ථයෙන් ගත්විට පැහැදිලි වනුයේ, කළමනාකාරිත්වයට අදාළව නිවැරදි නායකත්ව භූමිකාව තෝරා ගැනීම, පවත්වා ගෙනයාම, කාර්ය මණ්ඩලය තුළ පිළිගැනීමට ලක්වන ලෙස කටයුතු කිරීම ප්‍රශස්ත පුස්තකාල කළමනාකරණයකට අනිවාර්ය නිර්නායක වන බවයි. මෙහිලා විදුහුරු කළමනාකරණය තුළින් ලද හැකි ආභාෂය අපමණ බව නිසැකය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

01. මිහිඳුකුලසූරිය, චමින්ද (2007). කළමනාකරණය හා සැළසුම්කරණය. ගොඩගේ, කොළඹ.

02 විල්සන්, ලුවිස් (2007). පුස්තකාල කළමනාකරණය සඳහා පුද්ගල කුසලතා. පරි. උදිත අලහකෝන්. ගොඩගේ, කොළඹ.

03. දිසානායක, කරුණාතිලක සහ දිසානායක, මාලනී (2004). ව්‍යාපාර කළමනාකරණය. සතර, මහරගම.

04. ඌරාපොළ, නන්දසේන (1993) ව්‍යාපාර කළමනාකරණය. ගුණසේන, කොළඹ.

05. Cole, G.A.(1996) Management theory & practice. ELST, NewDelhi

06. Northhouse, Peter G (2007). Leadership:theory & practices. Sage, NewDelhi

07. Ducker, J.S. (1987) Management theory & practices. Vikas, NewDelhi

08. Ducker, pcter F (1975) Management tasks, responsibities, practices, Allied, NewDelhi

09. Corea, Ishvari. Ojuando, God David and Faruqi, Khalid Kamal. Ed. (1993) Encyclopedia of information and library science. Akasdeep, NewDelhi

10. Ivancevich, John. Donnelly, Kames H. Gubson, James (1990) Richard, Hormewood

ඩබ්.එම්.ඒ.කේ. විජේකෝන්,
ජ්‍යේෂ්ඨ සහකාර පුස්තකාලයාධිපති,
ශ්‍රී ලංකා රජරට විශ්ව විද්‍යාලය,
මිහින්තලේ